

Analisis *Career FOMO*, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z Di BFI Finance

Irma Wahyuningsih¹, Puput Tri Handayani², Ahmad Sahdeli³, Alip Nur Sigit⁴, Deni Adi Setiawan⁵, Ismi Fauziah Ruslani⁶, Muhammad Ridho⁷, Rifkhan⁸

Universitas Pamulang^{1,2}

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417

Email: Irma.wahyuningsih69@gmail.com¹, puputtrihandayani10@gmail.com², Ahmidsahdeli@gmail.com³, alipnurs2002@gmail.com⁴, Deniadisetiawan10@gmail.com⁵, ismifauu11@gmail.com⁶, muhammad.ridho00017@gmail.com⁷, rifkhan@unpam.ac.id⁸

Submit:
31-12-2025

Revisi:
04-01-2026

Terima
05-01-2026

Terbit Online:
06-01-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap keinginan pindah kerja pada karyawan Generasi Z di BFI Finance. Generasi Z memiliki karakteristik unik dalam memandang karier, salah satunya ditandai dengan meningkatnya fenomena *Career FOMO*, yaitu ketakutan tertinggal dalam perkembangan karier. Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) sebagai landasan teoritis, yang menjelaskan bahwa niat perilaku dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam konteks penelitian ini, *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja diposisikan sebagai faktor pembentuk keinginan pindah kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 karyawan Generasi Z di kantor pusat BFI Finance, Serpong BSD. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja dengan kontribusi sebesar 55,1%. Secara parsial, *Career FOMO* dan stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif. *Career FOMO* terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik Generasi Z.

Kata Kunci: *Career FOMO*, Generasi Z, Keinginan Pindah Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Theory of Planned Behavior* (TPB).

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the effect of *Career FOMO*, job satisfaction, and job stress on turnover intention among Generation Z employees at BFI Finance. Generation Z exhibits unique characteristics in perceiving careers, one of which is the increasing phenomenon of *Career FOMO*, defined as the fear of being left behind in professional development. This study is grounded in the *Theory of Planned Behavior* (TPB), which explains that behavioral intention is influenced by attitudes toward behavior, subjective norms, and perceived behavioral control. In this context, *Career FOMO*, job satisfaction, and job stress are positioned as factors shaping turnover intention. This study employs a quantitative approach using a survey method involving 100 Generation Z employees at the headquarters of BFI Finance in Serpong, BSD. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that *Career FOMO*, job satisfaction, and job stress simultaneously have a significant effect on turnover intention, with a contribution of 55.1%. Partially, *Career FOMO* and job stress have a positive effect on turnover intention, while job satisfaction has a negative effect. *Career FOMO* is identified as the most dominant factor influencing turnover intention among Generation Z employees. These findings provide practical implications for management in designing more effective employee retention strategies aligned with the psychological and career-related characteristics of Generation Z.

Keywords: *Career FOMO*, Generation Z, Turnover Intention, Job Satisfaction, Job Stress, *Theory of Planned Behavior* (TPB).

1. PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan mendasar dengan masuknya Generasi Z ke dalam pasar tenaga kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (atau dari tahun 1995/1996-2012 berdasarkan keterangan lain), membawa karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era digital yang penuh dengan akses informasi, media sosial, dan perbandingan sosial yang intens. Karakteristik ini membentuk cara pandang unik terhadap karier dan pekerjaan, yang pada gilirannya memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan suatu organisasi (Twenge, 2023).

Salah satu fenomena yang muncul di kalangan Generasi Z adalah *Career FOMO* atau ketakutan tertinggal dalam perkembangan karier. Istilah FOMO sendiri merupakan singkatan dari *Fear of Missing Out*, yang menggambarkan kecemasan seseorang akan tertinggal dari pengalaman atau pencapaian orang lain. Dalam konteks karier, fenomena ini terwujud sebagai kekhawatiran terus-menerus tentang perkembangan karier dibandingkan dengan rekan sebaya, tekanan untuk selalu meningkatkan keterampilan, dan kecemasan akan kehilangan peluang karier yang lebih baik. Media sosial memperparah kondisi ini dengan memungkinkan perbandingan konstan terhadap pencapaian orang lain, menciptakan tekanan psikologis yang signifikan pada karyawan muda (Tandon et al., 2021).

BFI Finance, sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, tidak terlepas dari tantangan dalam mengelola karyawan Generasi Z. Dengan kantor pusat (*head office*) yang berlokasi di Serpong, BSD, perusahaan ini mempekerjakan sekitar 300-an karyawan Generasi Z (dari total 500 orang karyawan dengan range semua umur) yang menjadi tulang punggung operasional organisasi. Perputaran karyawan yang tinggi pada kelompok usia ini menjadi perhatian serius bagi manajemen, mengingat biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya pengetahuan organisasi yang harus ditanggung ketika karyawan memutuskan untuk keluar.

Keinginan pindah kerja atau turnover intention merupakan tahap awal dari keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keinginan pindah kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat individual maupun organisasional. Dalam konteks Generasi Z, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja menjadi sangat penting untuk merancang strategi retensi yang efektif.

Kepuasan kerja telah lama dikenal sebagai prediktor penting dari keinginan pindah kerja. Karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, dan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Namun, Generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda

terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tidak hanya mencari gaji yang kompetitif, tetapi juga menghargai keseimbangan kehidupan kerja, budaya organisasi yang inklusif, dan kesempatan untuk berkembang secara cepat.

Stres kerja menjadi faktor lain yang tidak dapat diabaikan dalam memahami keinginan pindah kerja. Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kelelahan mental, dan konflik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Generasi Z, meskipun adaptif terhadap teknologi dan perubahan, memiliki kerentanan terhadap stres kerja yang tinggi. Mereka cenderung lebih vokal tentang kesehatan mental dan tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka anggap merugikan kesejahteraan psikologis mereka (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Kombinasi antara *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja menciptakan dinamika yang kompleks dalam membentuk keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z. *Career FOMO* dapat mendorong karyawan untuk terus mencari peluang yang lebih baik, kepuasan kerja yang rendah dapat mengurangi ikatan emosional dengan organisasi, dan stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan merasa terpaksa untuk keluar demi kesehatan mental mereka. Memahami bagaimana ketiga faktor ini berinteraksi dan memengaruhi keinginan pindah kerja menjadi krusial bagi manajemen dalam merancang intervensi yang tepat.

Dalam penelitian ini, *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) digunakan sebagai landasan teoritis untuk memahami proses psikologis di balik keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z. Teori ini menjelaskan bahwa niat untuk melakukan suatu perilaku terbentuk dari tiga komponen utama, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991). Dalam konteks penelitian ini, *Career FOMO* merepresentasikan pengaruh norma subjektif dan sikap terhadap peluang karier yang lebih baik di tempat lain; kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap kondisi kerja yang dialaminya; sedangkan stres kerja dapat memengaruhi persepsi kontrol perilaku, yaitu sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan situasi kerjanya. Dengan demikian, TPB digunakan untuk menjelaskan bagaimana ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk niat karyawan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku aktual mencari peluang kerja baru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah *Career FOMO* berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance? Apakah *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance?

Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh *Career FOMO* terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance; 2) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance; 3) menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance, dan 4) menganalisis pengaruh simultan *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami dinamika keinginan pindah kerja pada Generasi Z. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai *Career FOMO* sebagai konstruk yang relatif baru dalam studi perilaku organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi faktor-faktor psikologis dan organisasional yang memengaruhi retensi karyawan muda. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen BFI Finance dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Temuan penelitian dapat membantu perusahaan dalam memahami kebutuhan dan ekspektasi karyawan Generasi Z, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola karyawan Generasi Z.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang telah ditentukan dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Ghanad, 2023). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan atau explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (*Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja) dengan variabel terikat (keinginan pindah kerja). Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu. Desain ini dipilih karena efisien dari segi waktu dan biaya, serta sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui kondisi dan hubungan antar variabel pada waktu tertentu. Meskipun desain *cross-sectional* memiliki keterbatasan dalam menetapkan hubungan temporal yang pasti, desain ini masih cukup memadai untuk tujuan penelitian eksplanatori (Maier et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan Generasi Z yang bekerja di kantor pusat BFI Finance yang berlokasi di Serpong, BSD. Berdasarkan data dari divisi sumber daya manusia, jumlah karyawan Generasi Z di kantor pusat adalah sekitar 300 orang. Karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang pada saat penelitian dilakukan berusia antara 18 hingga 29 tahun.

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen. Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 75 responden. Namun, untuk meningkatkan keterwakilan dan mempertimbangkan kemungkinan data yang tidak lengkap atau tidak valid, penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebesar 100 responden. Jumlah ini dinilai cukup memadai untuk analisis regresi berganda dan memenuhi asumsi-asumsi statistik yang diperlukan (Antoro, 2024). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling (Iliyasu & Etikan, 2021). Populasi terlebih dahulu dibagi menjadi strata berdasarkan divisi kerja, mengingat karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja dapat berbeda antar divisi. Dari setiap strata, sampel dipilih secara acak dengan proporsi yang sesuai dengan ukuran strata tersebut. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa sampel dapat merepresentasikan berbagai divisi yang ada di BFI Finance dan menghindari bias yang mungkin timbul jika hanya mengambil sampel dari divisi tertentu. Penelitian ini melibatkan empat variabel utama, yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Setiap variabel diukur menggunakan indikator-indikator yang telah dikembangkan berdasarkan literatur dan disesuaikan dengan konteks penelitian.

Career FOMO (X1) didefinisikan sebagai kecemasan karyawan akan tertinggal dalam perkembangan karier dibandingkan rekan sebaya. Variabel ini diukur melalui empat indikator, yaitu kekhawatiran tertinggal secara karier, kecenderungan membandingkan pencapaian dengan rekan kerja, kebutuhan untuk terus memperbarui keterampilan, serta kecemasan ketika rekan memperoleh promosi lebih cepat. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *Career FOMO* yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja (X2) merupakan sikap positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Variabel ini diukur menggunakan empat indikator, meliputi kepuasan terhadap kompensasi, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dukungan atasan, serta rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Sementara itu, stres kerja (X3) dipahami sebagai kondisi ketegangan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan, yang diukur melalui persepsi beban kerja berlebih, tekanan waktu, kelelahan mental, dan konflik dengan rekan kerja. Kedua variabel ini diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan skor yang lebih tinggi mencerminkan tingkat kepuasan atau stres yang lebih tinggi.

Keinginan pindah kerja (Y) diartikan sebagai niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan di tempat lain. Variabel ini diukur melalui tiga indikator, yaitu frekuensi memikirkan untuk mencari pekerjaan lain, kesediaan mempertimbangkan tawaran dari perusahaan lain, serta rencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat keinginan pindah kerja yang lebih tinggi (Joshi et al., 2015).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri atas dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan untuk mengukur variabel penelitian. Seluruh pernyataan disusun menggunakan skala Likert 5 poin dan dirancang dengan bahasa yang jelas serta mudah dipahami. Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring yang didistribusikan dengan bantuan divisi sumber daya manusia BFI Finance selama dua minggu. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, serta informed consent, dengan partisipasi bersifat sukarela.

Sebelum data dianalisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berkualitas baik. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Uji validitas menggunakan teknik korelasi produk momen Pearson, dengan kriteria bahwa item dianggap valid jika memiliki nilai korelasi dengan skor total variabel lebih besar dari 0,3 dan signifikan pada tingkat 5 persen.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan kriteria bahwa instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha yang memadai. *Career FOMO* memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,84, kepuasan kerja sebesar 0,87, stres kerja sebesar 0,81, dan keinginan pindah kerja sebesar 0,85. Semua nilai ini berada di atas ambang batas 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk pengumpulan data (Forester et al., 2024).

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban untuk setiap variabel penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi frekuensi, persentase, rata-rata, dan simpangan baku. Analisis deskriptif memberikan gambaran umum tentang kondisi setiap variabel dalam sampel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) (Rosyidah & Masykuroh, 2024). Analisis regresi berganda dipilih karena penelitian ini

melibatkan lebih dari satu variabel bebas yang diduga memengaruhi variabel terikat. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

di mana:

Y adalah keinginan pindah kerja

X₁ adalah *Career FOMO*

X₂ adalah kepuasan kerja

X₃ adalah stres kerja

β₀ adalah konstanta

β₁, β₂, β₃ adalah koefisien regresi

ε adalah kesalahan (*error*)

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual. Uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual (Kim, 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansinya. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Selain uji parsial untuk setiap variabel bebas, juga dilakukan uji simultan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) juga dihitung untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model. Semua analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penggunaan perangkat lunak statistik ini memastikan perhitungan yang akurat dan efisien, serta memudahkan interpretasi hasil analisis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 100 responden karyawan Generasi Z di BFI Finance. Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran tentang profil demografis sampel penelitian yang dapat membantu dalam memahami konteks hasil penelitian. Dari segi jenis kelamin, distribusi responden cukup seimbang dengan 52 persen responden laki-laki dan 48 persen responden perempuan. Distribusi yang

relatif seimbang ini menunjukkan bahwa BFI Finance memiliki komposisi gender yang cukup merata di kalangan karyawan Generasi Z, dan hasil penelitian tidak bias terhadap salah satu jenis kelamin tertentu. Ditinjau dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 23 hingga 25 tahun (43 persen), diikuti oleh kelompok usia 26 hingga 28 tahun (31 persen), kelompok usia di bawah 23 tahun (18 persen), dan kelompok usia di atas 28 tahun (8 persen). Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di BFI Finance berada pada fase awal hingga pertengahan karier mereka, di mana eksplorasi karier dan pertimbangan untuk pindah kerja sering kali terjadi.

Dari segi masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 1 hingga 2 tahun (46 persen), diikuti oleh mereka yang telah bekerja lebih dari 2 tahun (32 persen), dan mereka yang bekerja kurang dari 1 tahun (22 persen). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup di BFI Finance untuk dapat menilai berbagai aspek pekerjaan dan organisasi dengan baik. Responden berasal dari berbagai divisi di BFI Finance, termasuk divisi operasional, pemasaran, keuangan, teknologi informasi, dan sumber daya manusia. Keberagaman divisi ini memastikan bahwa hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi karyawan Generasi Z di berbagai fungsi organisasi.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian memberikan gambaran tentang kondisi setiap variabel dalam sampel penelitian. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 1 hingga 5 (Joshi et al., 2015), di mana nilai rata-rata di atas 3,4 menunjukkan kategori tinggi, nilai antara 2,6 hingga 3,4 menunjukkan kategori sedang, dan nilai di bawah 2,6 menunjukkan kategori rendah.

3.2.1 Career FOMO

Variabel *Career FOMO* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,71 dengan simpangan baku 0,65. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di BFI Finance memiliki tingkat *Career FOMO* yang tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kekhawatiran akan tertinggal dalam perkembangan karier, sering membandingkan pencapaian mereka dengan rekan sebaya, merasa perlu untuk terus meningkatkan keterampilan, dan mengalami kecemasan ketika melihat rekan kerja mendapat promosi lebih cepat.

Simpangan baku sebesar 0,65 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup dalam tingkat *Career FOMO* di antara responden, meskipun sebagian besar berada pada kategori tinggi. Beberapa karyawan mungkin mengalami *Career FOMO* yang sangat tinggi, sementara yang lain mungkin lebih rendah, tetapi secara keseluruhan tren menunjukkan bahwa fenomena ini cukup menonjol di kalangan karyawan Generasi Z di BFI Finance.

3.2.2 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,52 dengan simpangan baku 0,72. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di BFI Finance memiliki tingkat kepuasan kerja yang tergolong cukup tinggi atau berada di batas atas kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan merasa cukup puas dengan kompensasi yang mereka terima, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dukungan atasan, dan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Namun, nilai yang berada di batas kategori menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan kepuasan kerja. Simpangan baku sebesar 0,72 menunjukkan adanya variasi yang cukup besar dalam tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Beberapa karyawan mungkin merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin kurang puas, yang mengindikasikan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor spesifik yang memengaruhi kepuasan kerja.

3.2.3 Stres Kerja

Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,68 dengan simpangan baku 0,70. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di BFI Finance mengalami tingkat stres kerja yang tergolong tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja mereka sering melebihi kemampuan, mengalami tekanan waktu yang tinggi, merasa lelah secara mental akibat pekerjaan, dan mengalami stres akibat konflik dengan rekan kerja.

Tingkat stres kerja yang tinggi ini menjadi perhatian penting bagi manajemen, mengingat dampak negatif stres kerja terhadap kesehatan karyawan dan kinerja organisasi. Simpangan baku sebesar 0,70 menunjukkan adanya variasi dalam tingkat stres yang dialami karyawan, meskipun secara umum berada pada kategori tinggi.

3.2.4 Keinginan Pindah Kerja

Variabel keinginan pindah kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 dengan simpangan baku 0,79. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di BFI Finance memiliki tingkat keinginan pindah kerja yang tergolong sedang cenderung tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa cukup banyak karyawan yang berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain, akan mempertimbangkan tawaran kerja dari perusahaan lain, dan bahkan memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Tingkat keinginan pindah kerja yang berada di kategori sedang hingga tinggi ini merupakan sinyal penting bagi manajemen untuk melakukan intervensi guna meningkatkan retensi karyawan. Simpangan baku sebesar 0,79 menunjukkan variasi yang cukup besar dalam keinginan pindah kerja di antara karyawan, yang mengindikasikan bahwa terdapat kelompok karyawan

dengan keinginan pindah kerja yang sangat tinggi dan kelompok lain yang lebih rendah.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan dan hasil analisis dapat dipercaya.

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal (Isnaini et al., 2024). Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,072, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Distribusi normal residual penting untuk memastikan validitas pengujian hipotesis dan estimasi parameter regresi.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai VIF kurang dari 5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Hasil uji menunjukkan nilai VIF untuk *Career FOMO* sebesar 1,42, kepuasan kerja sebesar 1,33, dan stres kerja sebesar 1,47. Semua nilai VIF berada di bawah 5, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini berarti variabel-variabel bebas tidak berkorelasi tinggi satu sama lain, sehingga pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat dapat diestimasi dengan baik.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Homoskedastisitas atau kesamaan varians residual penting untuk memastikan efisiensi estimasi parameter dan validitas pengujian statistik.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua asumsi yang diperlukan, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan dan hasilnya dapat dipercaya untuk interpretasi dan pengambilan kesimpulan.

3.4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap keinginan pindah kerja. Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,845 + 0,312X_1 - 0,285X_2 + 0,227X_3$$

di mana Y adalah keinginan pindah kerja, X_1 adalah *Career FOMO*, X_2 adalah kepuasan kerja, dan X_3 adalah stres kerja.

3.5 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa 55,1 persen variasi dalam keinginan pindah kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam model, yaitu *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sisanya sebesar 44,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Nilai R^2 yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik. Ketiga variabel bebas dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance. Nilai adjusted R^2 sebesar 0,537 juga menunjukkan bahwa model tetap memiliki kemampuan prediksi yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dan ukuran sampel.

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 37,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,001$). Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja dapat diterima.

3.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji parsial untuk setiap variabel:

a. *Career FOMO* (X_1)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk *Career FOMO* sebesar 0,312 dengan nilai t sebesar 3,45 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *Career FOMO* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *Career FOMO* yang dialami karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk pindah kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh *Career FOMO* terhadap keinginan pindah kerja signifikan secara statistik. Dengan demikian,

hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Career FOMO* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Career FOMO* dapat menciptakan ketidakpuasan dengan posisi saat ini dan dorongan untuk mencari peluang yang lebih baik. Karyawan yang mengalami *Career FOMO* tinggi cenderung merasa tertinggal dibandingkan rekan sebaya mereka, yang mendorong mereka untuk mempertimbangkan opsi karier alternatif. Koefisien regresi sebesar 0,312 menunjukkan bahwa *Career FOMO* memiliki pengaruh yang cukup substansial terhadap keinginan pindah kerja.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar -0,285 dengan nilai t sebesar -3,18 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk pindah kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, semakin tinggi keinginan pindah kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja dapat diterima.

Temuan ini konsisten dengan literatur manajemen sumber daya manusia yang secara konsisten menunjukkan kepuasan kerja sebagai prediktor kuat dari keinginan pindah kerja. Karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kompensasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan, cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi dan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan alternatif. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi keinginan pindah kerja.

c. Stres Kerja (X_3)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0,227 dengan nilai t sebesar 2,54 dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk pindah kerja. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap keinginan pindah kerja signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja dapat diterima.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja merupakan prediktor penting dari keinginan pindah kerja. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan, tekanan waktu yang tinggi, kelelahan mental, dan konflik interpersonal cenderung mencari cara untuk mengurangi stres tersebut, salah satunya dengan meninggalkan pekerjaan. Generasi Z yang lebih sadar akan pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis lebih cenderung untuk meninggalkan lingkungan kerja yang mereka anggap merugikan.

3.7 Perbandingan Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan nilai koefisien regresi, dapat dilihat bahwa *Career FOMO* memiliki pengaruh paling besar terhadap keinginan pindah kerja ($\beta = 0,312$), diikuti oleh kepuasan kerja ($\beta = -0,285$), dan stres kerja ($\beta = 0,227$). Hal ini menunjukkan bahwa di antara ketiga faktor yang diteliti, *Career FOMO* merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance.

Dominasi *Career FOMO* sebagai prediktor keinginan pindah kerja menggarisbawahi pentingnya memahami karakteristik psikologis Generasi Z yang tumbuh di era digital dan media sosial. Fenomena perbandingan sosial yang intens dan akses mudah terhadap informasi tentang pencapaian orang lain menciptakan tekanan psikologis yang kuat pada karyawan muda untuk terus mencari peluang yang lebih baik. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi retensi yang efektif.

3.8 Temuan

Penelitian ini memberikan beberapa temuan penting terkait faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti, yaitu *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja, baik secara parsial maupun simultan. Analisis di atas menunjukkan bahwa *Career FOMO* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja memberikan bukti empiris tentang fenomena psikologis yang relatif baru dalam konteks organisasi. *Career FOMO* mencerminkan kecemasan karyawan akan tertinggal dalam perkembangan karier, yang diperkuat oleh budaya perbandingan sosial yang intens di kalangan Generasi Z. Media sosial memungkinkan karyawan untuk terus membandingkan pencapaian karier mereka dengan teman sebaya, menciptakan tekanan untuk selalu berada di jalur yang tepat dalam karier.

Karyawan yang mengalami *Career FOMO* tinggi cenderung merasa tidak puas dengan posisi mereka saat ini, terlepas dari kondisi objektif pekerjaan mereka. Mereka terus-menerus mencari validasi eksternal dan merasa bahwa mereka harus terus bergerak untuk tidak tertinggal. Hal ini menciptakan mentalitas 'rumpuk

tetangga lebih hijau' di mana karyawan selalu berpikir bahwa ada peluang yang lebih baik di tempat lain. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya bagi organisasi untuk mengatasi *Career FOMO* melalui komunikasi karier yang terbuka, jalur promosi yang jelas, dan program pengembangan yang terstruktur.

Hasil analisis tersebut juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja konsisten dengan literatur manajemen sumber daya manusia yang ekstensif. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat mengikat karyawan dengan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dukungan atasan, dan rasa bangga terhadap organisasi memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dan lebih kecil kemungkinannya untuk mencari pekerjaan alternatif. Bagi Generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti makna pekerjaan, kesempatan pengembangan, keseimbangan kehidupan kerja, dan nilai-nilai organisasi. Temuan bahwa kepuasan kerja di BFI Finance berada pada kategori cukup tinggi menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan beberapa hal dengan baik. Namun, masih ada ruang untuk peningkatan, terutama mengingat tingkat keinginan pindah kerja yang berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Terkait dengan stres kerja, merujuk pada analisis di atas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja menegaskan pentingnya manajemen stres dalam strategi retensi karyawan. Stres kerja yang tinggi, yang dialami oleh karyawan di BFI Finance, menciptakan kondisi kerja yang tidak kondusif dan mendorong karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Generasi Z yang lebih sadar akan kesehatan mental dan tidak ragu untuk memprioritaskan kesejahteraan psikologis mereka cenderung lebih sensitif terhadap stres kerja. Sumber stres kerja dapat bervariasi, mulai dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, hingga konflik interpersonal. Temuan ini menggarisbawahi perlunya organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi sumber-sumber stres kerja, baik melalui redesign pekerjaan, pelatihan manajemen stres, atau penciptaan budaya kerja yang lebih mendukung. Program keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan kesehatan mental menjadi semakin penting dalam konteks ini.

Berdasarkan beberapa temuan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini memberikan beberapa kontribusi penting. Pertama, penelitian ini memperluas literatur tentang *Career FOMO* dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruhnya terhadap keinginan pindah kerja. *Career FOMO* sebagai konstruk yang relatif baru dalam studi perilaku organisasi perlu mendapat perhatian lebih lanjut dari peneliti, terutama mengingat perubahan demografis angkatan kerja dan peran media sosial dalam membentuk persepsi karier. Kedua, penelitian ini

menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja pada Generasi Z mungkin memiliki dinamika yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Dominasi *Career FOMO* sebagai prediktor keinginan pindah kerja mengindikasikan bahwa faktor psikologis yang terkait dengan perbandingan sosial dan ekspektasi karier menjadi semakin penting dalam memahami perilaku karyawan muda. Tak lupa, penelitian ini juga mengintegrasikan faktor-faktor individual dan organisasional dalam satu model yang komprehensif. Model penelitian yang melibatkan *Career FOMO* (faktor individual), kepuasan kerja dan stres kerja (faktor organisasional) memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang keinginan pindah kerja.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen BFI Finance dan organisasi lain yang menghadapi tantangan serupa dalam mengelola karyawan Generasi Z. Misalnya, organisasi perlu mengembangkan strategi untuk mengatasi *Career FOMO* di kalangan karyawan muda. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi karier yang terbuka dan transparan, di mana karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang jalur karier mereka di organisasi. Program mentoring dan coaching dapat membantu karyawan mengembangkan perspektif yang lebih realistis tentang perkembangan karier dan mengurangi kecenderungan untuk membandingkan diri secara tidak sehat dengan orang lain. Konteks peningkatan kepuasan kerja juga harus menjadi prioritas dalam strategi retensi. Organisasi perlu secara berkala mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan yang memengaruhi kepuasan karyawan, termasuk kompensasi, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, dan budaya organisasi. Program pengakuan dan penghargaan yang efektif dapat meningkatkan rasa dihargai karyawan. Selain itu, menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan sejalan dengan nilai-nilai Generasi Z dapat meningkatkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi. Sebelum akhirnya, manajemen stres kerja juga perlu mendapat perhatian serius. Organisasi perlu mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya. Ini dapat meliputi redesign pekerjaan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan, pelatihan manajemen waktu dan stres, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Program kesejahteraan karyawan yang mencakup dukungan kesehatan mental dan program keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu karyawan mengatasi stres dengan lebih baik.

3.9 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, penggunaan desain cross-sectional yang mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu membuat penelitian ini tidak mampu menetapkan hubungan kausal yang pasti antarvariabel. Desain ini tidak dapat menangkap perubahan dinamika variabel dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian

longitudinal yang mengikuti responden dalam periode tertentu akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja memengaruhi keinginan pindah kerja secara berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu organisasi, yaitu BFI Finance dengan fokus pada kantor pusat di Serpong, BSD. Kondisi tersebut membatasi generalisasi hasil penelitian ke organisasi lain yang mungkin memiliki karakteristik, budaya kerja, atau konteks geografis yang berbeda. Untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan berbagai organisasi dari industri dan wilayah berbeda agar temuan yang dihasilkan dapat memiliki relevansi yang lebih luas.

Keterbatasan lainnya terletak pada penggunaan metode survei self-report melalui kuesioner, yang berpotensi menimbulkan bias seperti social desirability bias atau common method bias. Meskipun kerahasiaan data responden dijamin, masih terdapat kemungkinan responden memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya melalui wawancara mendalam atau pendekatan mixed methods yang menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif untuk meningkatkan validitas temuan.

Selain itu, model penelitian ini hanya mampu menjelaskan 55,1 persen variasi dalam keinginan pindah kerja, yang berarti masih terdapat 44,9 persen variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Faktor seperti komitmen organisasi, dukungan dari atasan, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, maupun kondisi eksternal seperti situasi pasar tenaga kerja dapat menjadi variabel penting yang patut dieksplorasi dalam penelitian selanjutnya.

Terakhir, penelitian ini berfokus pada Generasi Z tanpa melakukan perbandingan dengan generasi lain. Padahal, perbandingan antar generasi dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai apakah faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja bersifat khas bagi Generasi Z atau juga berlaku bagi generasi lain. Penelitian komparatif lintas generasi di masa mendatang dapat membantu memperkaya pemahaman tentang perbedaan nilai, harapan, dan dinamika kerja antar kelompok usia dalam konteks organisasi modern.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan penting mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Career FOMO* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z di BFI Finance, serta menjadi variabel paling dominan. Semakin tinggi

kecemasan karyawan terhadap ketertinggalan karier, semakin besar kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan lain, terutama dalam konteks era digital yang sarat dengan perbandingan sosial.

2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi, dukungan atasan, kesesuaian pekerjaan, dan kebanggaan terhadap organisasi cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Tekanan pekerjaan, beban kerja berlebih, kelelahan mental, serta konflik interpersonal mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan sebagai upaya mengurangi stres.
4. Secara simultan, *Career FOMO*, kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,551, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 55,1% variasi keinginan pindah kerja karyawan Generasi Z.

4.2 Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, beberapa saran dapat dirumuskan bagi pihak-pihak yang terkait, khususnya manajemen BFI Finance dan peneliti selanjutnya. Di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Manajemen BFI Finance disarankan untuk mengelola fenomena *Career FOMO* melalui penyusunan jalur karier yang jelas dan transparan, disertai program pengembangan karier yang terstruktur, terukur, dan realistis agar karyawan tidak terdorong oleh perbandingan sosial yang tidak produktif.
2. Program mentoring dan coaching perlu diperkuat untuk membantu karyawan Generasi Z membangun perspektif karier jangka panjang yang sehat, sekaligus menekankan bahwa pengembangan karier tidak selalu bersifat vertikal, tetapi juga dapat berbentuk pengembangan lateral dan spesialisasi.
3. Peningkatan kepuasan kerja hendaknya menjadi prioritas melalui evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi, kesempatan pengembangan keterampilan, kualitas kepemimpinan, serta budaya organisasi yang inklusif dan selaras dengan nilai-nilai Generasi Z, disertai program penghargaan yang konsisten.
4. Manajemen stres kerja perlu ditangani secara sistematis dengan mengidentifikasi sumber stres, melakukan penyesuaian beban kerja, menyediakan pelatihan manajemen stres, serta mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang mendukung kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja.

5. Organisasi disarankan untuk merancang strategi retensi karyawan yang terintegrasi dan berkelanjutan, mencakup pengembangan karier, kepuasan kerja, manajemen stres, serta komunikasi dua arah yang transparan dan partisipatif.
6. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan cakupan sampel yang lebih luas agar mampu menangkap dinamika perubahan variabel serta meningkatkan generalisasi temuan.
7. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, serta menggunakan pendekatan mixed-method untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.
8. Studi komparatif antar generasi dan lintas budaya juga direkomendasikan guna memperkaya pemahaman mengenai perbedaan karakteristik dan faktor-faktor yang memengaruhi keinginan pindah kerja dalam konteks tenaga kerja multigenerasi.

REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Antoro, B. (2024). Analisis Penerapan Formula Slovin Dalam Penelitian Ilmiah: Kelebihan, Kelemahan, Dan Kesalahan Dalam Perspektif Statistik. *Jurnal Multidisiplin Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.70585/jmsh.v1i2.38>
- Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577>
- Ghanad, A. (2023). An Overview of Quantitative Research Methods. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 06(08). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i8-52>
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 52–59. <https://doi.org/10.65096/pmb.v1i2.22>
- Ilyasu, R., & Etikan, I. (2021). Comparison of quota sampling and stratified random sampling. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 10(1), 24–27. <https://doi.org/10.15406/bbij.2021.10.00326>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2024). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377–1384. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jcek i.v4i2.7007>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/bjast/2015/14975>
- Kim, H. (2022). A finite sample correction for the panel Durbin–Watson test. *Applied Economics*, 54(28), 3197–3205. <https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1869172>
- Maier, C., Thatcher, J. B., Grover, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). Cross-sectional research: A critical perspective, use cases, and recommendations for IS research. *International Journal of Information Management*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102625>
- Rosyidah, E., & Masykuroh, E. (2024). Memahami Strategi dan Mengatasi Tantangan dalam Penelitian Metode Kuantitatif. *Syntax Idea*, 6(6), 2787–2803. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i6.3748>
- Tandon, A., Dhir, A., Almugren, I., AlNemer, G. N., & Mäntymäki, M. (2021). Fear of missing out (FoMO) among social media users: a systematic literature review, synthesis and framework for future research. *Internet Research*, 31(3), 782–821. <https://doi.org/10.1108/INTR-11-2019-0455>
- Twenge, J. M. (2023). Generations: The Real Differences between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents—and What They Mean for America’s Future. In *Perspectives on Science and Christian Faith* (1st ed., Vol. 75, Issue 3). Simon and Schuster. <https://doi.org/10.56315/psc12-23twenge>